

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen**



**Oleh:**

**N a m a : DIAN UTARI  
N P M : 1305160995  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Dian Utari, NPM. 1305160995. Pengaruh Stres Kerja dan Beban kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk menganalisis dan mengetahui Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah masih adanya karyawan yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri, masih adanya karyawan yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya hingga mengakibatkan stres dalam bekerja, sehingga membuat karyawan lebih sensitif dan mudah marah ditambah lagi timbulnya masalah yang dialami karyawan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan, adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diberikan oleh atasan dengan waktu yang diberikan sangat terbatas, disamping itu karyawan cenderung menunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani oleh pekerjaan yang diterimanya.

Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji T dan uji F sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang ditentukan dengan teknik random sampling sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket / kuesioner.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis  $H_0$  melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai stres kerja  $t_{hitung} (6,121) > t_{tabel} (1,663)$ , Beban kerja terdapat nilai  $t_{hitung} (3,984) > t_{tabel} (1,663)$ .

Besarnya pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $f_{hitung} 38,030 \geq f_{tabel} 2,71$  dengan probabilitas  $sig 0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 47,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja dan Beban kerja, 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci : Stres kerja dan Beban kerja, serta Kinerja**

## ABSTRACT

**Dian Utari, NPM. 1305160995. Effect of Job Stress and Workload Work Against Employees Performance In. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Purpose Of Research Singer is for the review to know for analyzing and knowing Work Stress and Workload Against Employees performance in. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Problems hearts Research singer is still their employees the Less have a sense of responsibility To work Alone, still their employee Yang depressed When Facing work, because Jobs That worked not accordance with kemapuannya Up stressful hearts Work, so make employees are MORE sensitive And Easily angry Again plus the emergence of an issue experienced by employees Neither the Company nor Operation Inside the Company, the Public demands excessive Yang was given by superiors WITH given Very Limited time, in addition to IT employees are more likely to delay and avoid job Because feel burdened by Work that receives.

Research singer using Test Method T test and F test as Technique data analysis used Yang to review get your answer From hypothesis ON Research Singer, WITH Term sample of 86 respondents which is dictated Technique random sampling as a determinant Term respondents Yang aimed to review PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, where the data collection methods used That Was questionnaire / qesioner.

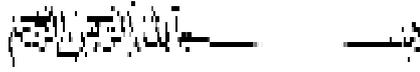
The test results indicate that the effect of work stress and Against Workloads boarding costs of employees. It proves Singer WITH rejection of H<sub>0</sub> through hypothesis testing Where are job stress value  $t_{hitung} (6,121) > t_{table} (1,663)$ , Workload There  $t_{hitung} Value (3984) > t_{table} (1,663)$ .

The magnitude of the effect of work stress and boarding costs Against Workloads employee count WITH LEAD Value  $f_{hitung} \geq 38\ 030 F_{Table} 2.71$  Probability WITH sig  $0,000 \leq 0.05$ . This is the null hypothesis (H<sub>0</sub>) is rejected and can be disimpulkan that stress Work and Workload influence employee Against boarding costs.

From Above determination test results can be taken Conclusion that the ADA influence work stress and Workload Against boarding costs of employees. Visible Value Approximately 47,8% The effect caused by Work Stress and Workloads, 52,2% are influenced by other variables.

**Keywords: Job Stress and Workloads, as well as Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan didunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sebagai bentuk apikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahaan yang dilaksanakan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terimakasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah membantu.

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Turmizi dan Ibunda Rafeah yang tercinta serta adik kandung penulis yang tersayang M. Dwi Alhamda, yang senantiasa membimbing, memberikan semangat dan memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen pada Fakultas Ekonmi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Seluruh dosen, pegawai, dan staff pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Teman-teman sekelas di Manajemen E sore terimakasih atas kebersamaannya.
11. Teman-teman seperjuangan Chairya Citra, Cici Ardiyanti, Salbiah, Veni, Satria Kusuma, M. Isa, Ayu Windari, Wiwi Angraeni, Linda mardia, terima kasih banyak untuk waktu bermain dan tertawa bersama yang selalu menyenangkan dan juga banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan penyelesaian skripsi ini.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2017

Penulis

**DIAN UTARI**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Stres Kerja .....	14
a. Pengertian Stres Kerja .....	14
b. Faktor-faktor penyebab terjadinya stres .....	15
c. Indikator Stres Kerja .....	17
3. Beban Kerja .....	20
a. Pengertian Beban Kerja.....	20

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	20
c. Indikator Beban Kerja .....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Definisi Operasional .....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan.....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja .....	28
Tabel III.2 Indikator Stres Kerja .....	28
Tabel III.3 Indikator Beban Kerja .....	29
Tabel III.4 Waktu Penelitian .....	29
Tabel III.5 Jumlah Populasi .....	30
Tabel III.6 Jumlah Sampel .....	32
Tabel III.7 Skala Likert.....	33
Tabel III.8 Hasil Uji Vaiditas Stres Kerja.....	35
Tabel III.9 Hasil Uji Vaiditas Beban Kerja .....	36
Tabel III.10 Hasil Uji Vaiditas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel III.11 Uji Realibilitas .....	38
Tabel IV.1 Skala Likert.....	43
Tabel IV.2 Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.3 Usia .....	44
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan .....	45
Tabel IV.5 Skor Variabel Stres Kerja .....	46
Tabel IV.6 Skor Variabel Beban Kerja.....	48
Tabel IV.7 Skor Variabel Kinerja.....	50
Tabel IV.8 Coefficientsa .....	55
Tabel IV.9 Coefficientsa .....	57
Tabel IV.10 Coefficientsa .....	58
Tabel IV.11. Hasil Uji t.....	59

Tabel IV.12 Uji F.....	60
Tabel IV.13 Model Summary.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar II.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1 Uji Normalitas .....	54
Gambar IV.2 Heterokedisitas .....	56
Gambar IV.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Gambar IV.4 Pengujian Hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
Gambar IV.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Menurut Siagian (2009, hal.300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun

di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Menurut Peraturan dalam Negeri No.12 tahun 2008 (pasal 1 dan 2) mengemukakan beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu

ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang bergerak dibidang perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (kernel) dan produk hilir karet. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Yang berdiri tahun 1958 yang kemudian dijadikan Perseroan Terbatas (PT) Pada tahun 1985.

Menurut penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi tentang kinerja karyawan yaitu, Masih adanya karyawan yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Dan menurut penelitian pendahuluan juga terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja diantaranya, Masih adanya karyawan yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjaannya tidak

sesuai dengan kemampuannya hingga mengakibatkan stres dalam bekerja, sehingga membuat karyawan lebih sensitif dan mudah marah ditambah lagi timbulnya masalah yang dialami karyawan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Selain itu, adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diberikan oleh atasan dengan waktu yang diberikan sangat terbatas, disamping itu karyawan cenderung menunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani oleh pekerjaan yang diterimanya.

Dari faktor-faktor di atas maka dapat dilihat peneliti mengambil faktor stres kerja dan beban kerja untuk menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Mengacu pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit dan Heru (2014, Vol. 3 No. 7) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan juga akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah ini menjadi sebuah skripsi, yang diberi judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Masih adanya karyawan yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.
2. Masih adanya karyawan yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya hingga mengakibatkan stres dalam bekerja, sehingga membuat karyawan lebih sensitif dan mudah marah ditambah lagi timbulnya masalah yang dialami karyawan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan
3. Adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang diberikan oleh atasan dengan waktu yang diberikan sangat terbatas, disamping itu karyawan cenderung menunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani oleh pekerjaan yang diterimanya.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya ketimpangan dalam pembahasan dan penelitian, maka luas penelitian yang dilakukan hanya meliputi masalah stres kerja dan beban kerja pada karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah stress kerja dan beban kerja berpengaruh secara koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

#### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui Stres kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar yang ditetapkan, target, dan sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berkaitan dengan hal di atas tersebut terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Kasmir (2016, hal.182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Noor (2013, hal.270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Moeheriono (2012, hal.95) yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hal-hal yang menjadi penentu kinerja berlangsung secara optimal atau tidak. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

Menurut Kasmir (2016, hal.189) adapun faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh-sungguh.

Dari beberapa faktor di atas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

### **c. Indikator Kinerja**

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009, hal.75) adalah:

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 2) Kuantitas kinerja

Kuantitas kinerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

#### 4) Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 86) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Berdasarkan beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi. Dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

Menurut Hasibuan (2016, hal.204) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Siagian (2009, hal.300) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan di luarnya

Menurut Handoko (2008, hal.200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun mental.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stress kerja itu dapat di temukan jika di lihat dari

kegunaan dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Berdasarkan dua hal ini maka muncul penjelasan bahwa stress akan positif apabila keadaannya proporsional atau tidak terlalu berat atau tidak terlalu ringan. Adanya penyikapan yang konstruktif (membangun). Penyikapan disini adalah bagaimana merespon tekanan-tekanan dari pekerjaan. Respon disini biasanya terkait dengan apakah karyawan melihat tekanan itu sebagai tantangan. Maka secara fungsi bisa dikatakan bahwa stress kerja disitu bersifat positif bagi perkembangan kinerja karyawan bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawanpun cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja karyawan cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan kerja.

#### **b. Faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja**

Menurut Hasibuan (2016, hal.204) ada lima faktor penyebab terjadinya stress kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang apa telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Masalah di luar pekerjaan dibawa-bawa saat bekerja di perusahaan membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Menurut L. Daft (2006, hal.292) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

1) Sulit

Merasa kesulitan saat mengerjakan tugas yang diberikan atasan sehingga membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

2) Tidak nyaman

Merasa tidak ada kenyamanan saat bekerja disebabkan lingkungan yang tidak kondusif.

3) Melelahkan

Lelah saat bekerja bisa terjadi karena pekerjaan yang sudah lama diberikan belum dapat terselesaikan kemudian ditambahkan lagi pekerjaan yang baru dan harus cepat terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan

4) Menakutkan

Takut tugas yang diberikan tidak bisa diselesaikan tepat waktu dan akan menjadi persoalan antara karyawan dan atasan.

**c. Indikator Stres**

Stress jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan sebagainya. Persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebab adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Indikator-indikator yang dapat menyebabkan stress kerja menurut Handoko (2008, hal.201) adalah:

1) Beban kerja yang berlebihan

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak

sebanding dengan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.

2) Tekanan atau desakan waktu

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyesuaikan tugas kantor yang dibebankan kepadanya kemampuan berkaitan dengan keahlian, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar dengan waktu yang ditetapkan atasan.

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau intruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

Kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut, iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia terjalin dengan harmonis.

5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab

Faktor ini berkaitan dengan hal dan kewajiban karyawan. atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai sehingga jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang-kadang menyerahkan sepenuhnya kepada atasan.

6) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor-faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

7) Konflik peran

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersenden, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan terdapat pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama mereka harus memilih salah satu alternative.

8) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut umum, situasi ini timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain. Meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya berada dibawah pertama.

Dari uraian ini di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan haruslah diukur berdasarkan indikator-indikator di atas. Untuk dapat mencegah mengurangi serta menanggulangi stres yang dialami karyawan agar dapat segera mungkin diambil tindakan yang tepat untuk dilakukan perbaikan.

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Dan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari.

Menurut Kasmir (2016, hal.40) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Menurut Munandar (2012, hal 383) mengemukakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Peraturan Dalam Negeri No 12 tahun 2008(pasal 1 dan 2) mengemukakan beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan beban kerja yaitu suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume. Suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yang baik yang berasal dari dalam maupun luar karyawan yakni sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka (2014, hal.95) adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a) Tugas (*Task*).

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b) Organisasi kerja.

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja manusiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

### **c. Indikator Beban Kerja**

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran beban kerja secara subjektif dimana dikemukakan oleh Tarwaka (2014:131) beban kerja indikator memuat tiga indikator, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

## **B. Kerangka Konseptual**

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian terdahulu yang berkenaan dengan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yakni sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis menyatakan Stres kerja berpengaruh negatif bagi karyawan. Stres dapat berperan merusak kinerja karyawan karena karyawan seringkali sembrono dan mengabaikan detail pekerjaan. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Penelitian Rizki Andhi Irawan (2010) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan diungkapkan dalam penelitian Shahriari et.al., (2013) dalam jurnal Aster dan Yoyok (2014, Vol.2 No.2) yang menyatakan hasil yang

menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang negatif. Namun tidak selamanya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II-1**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berpengaruh negatif, tetapi bisa juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa semakin buruk penanganan beban kerja maka kinerja karyawan menurun, begitupun sebaliknya semakin baik penanganan beban kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Menpan KEP/75/M.PAN/2014 Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu kinerja yang baik merupakan hasil kerja yang dikerjakan tepat waktu sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja yang tinggi menimbulkan dampak terhadap kinerja karyawan seperti banyaknya beban pekerjaan yang dipikul oleh karyawan dapat menimbulkan reaksi emosional dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit

akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga dapat membahayakan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Iskandar (2012, hal.26), Beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan Aster dan Yoyok (2014, Vol.2 No.2) menyatakan Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II-2**  
**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

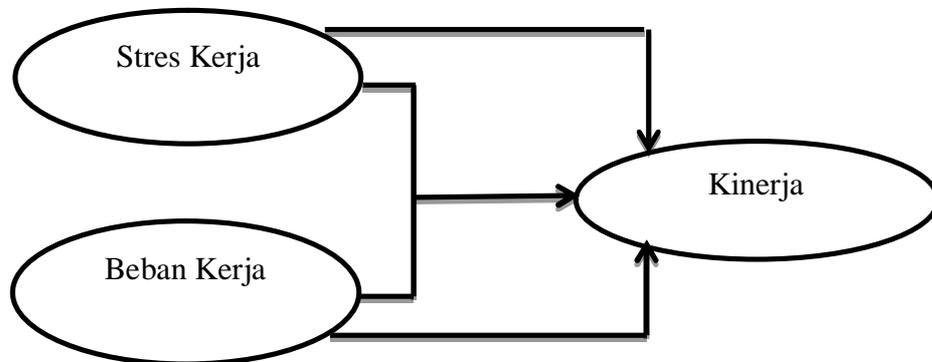
Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan. Semakin baik pengelolaan stres kerja dan beban kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2009, hal.300) mengemukakan bahwa stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari karyawan tersebut.

Selain itu Permendagri No.12/2008 menyatakan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Shah el al (2011) dalam Aster dan Yoyok (2014, vol.2 No.2) menyatakan bahwa peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptualnya, yakni sebagai berikut:



**Gambar II-3**  
**Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.45) “hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan

masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.90) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Sugiyono (2012, hal.13) mengemukakan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

##### **1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu

pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. adapun indikator kinerja sebagai berikut:

**Table III-1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:75)

## 2. Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Stres kerja adalah suatu kondisi keterangan ketidakseimbangan fisik maupun psikis dan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, adapun indikator stres kerja adalah:

**Table III-2**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Indikator
1	Beban Kerja yang berlebihan
2	Tekanan atau desakan waktu
3	Kualitas Supervisor yang kurang pandai
4	Iklm kerja yang Kurang baik
5	Wewenang yang tidak mencukupi
6	Frustrasi
7	Konflik Peran
8	Berbagai bentuk perubahan

Menurut Handoko (2008:201)

## 3. Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, adapun indikator-indikator beban kerja yaitu:

**Table III-3**  
**Indikator Beban Kerja**

No	Indikator
1	Beban waktu ( <i>Time load</i> )
2	Beban Usaha Mental ( <i>mental effort load</i> )
3	Beban tekanan psikological ( <i>psicologicl stress load</i> )

Menurut Tarwaka (2014:131)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No.2 Medan.

#### 2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

Hal ini dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penulisan Proposal			■	■																
4	Seminar Proposal				■																
5	Pengumpulan data					■	■	■	■												
6	Penulisan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																			■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 609 karyawan.

**Tabel III-5**  
**Jumlah Populasi**

<b>Departemen</b>	<b>Populasi</b>
Bagian Sekretariat	43
Bagian Teknik	34
Bagian Teknologi	37
Bagian Keuangan	35
Bagian Akuntansi	37
Bagian SDM	50
Bagian Hukum	96
Bagian Umum	217
Bagian Tanaman	60
<b>JUMLAH</b>	<b>609</b>

## 2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, Hal.116) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2008, hal.132).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{609}{1+609 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{609}{1+609 (0,01)}$$

$$n = \frac{609}{1+6,09}$$

$$n = \frac{609}{7,09}$$

$$n = 85,89$$

$$n = 86$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 85,89. Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 orang karyawan. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu. (Ginting, 2008, hal.135).

**Tabel III-6**  
**Jumlah Sampel**

<b>Departemen</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Bagian Sekertariat	43	$86/609 (43) = 6$
Bagian Teknik	34	$86/609 (34) = 5$
Bagian Teknologi	37	$86/609 (37) = 5$
Bagian Keuangan	35	$86/609 (35) = 5$
Bagian Akuntansi	37	$86/609 (37) = 5$
Bagian SDM	50	$86/609 (50) = 7$
Bagian Hukum	96	$86/609 (96) = 14$
Bagian Umum	217	$86/609 (217) = 31$
Bagian Tanaman	60	$86/609 (60) = 8$
<b>JUMLAH</b>	<b>609</b>	<b>86 orang</b>

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **1. Wawancara (Interview)**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

#### **2. Studi Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang– bidang kerja dan sejarah organisasi.

### 3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PTPN III (Persero) Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel III-7**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**Sumber: Sugiyono (2013: 73)**

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

**a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$  0,05)
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$  0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Tabel uji validitas stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 8.**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R –hitung</b>	<b>R -tabel</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,496 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
2	0,650 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
3	0,759(positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
4	0,672 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
5	0,593 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
6	0,480 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
7	0,633 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
8	0,447 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
9	0,605 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
10	0,589 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 1) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel uji validitas Beban Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 9**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja**

Item Pernyataan	R – hitung	R- tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,475 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
2	0,620 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
3	0,662 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
4	0,717 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
5	0,644 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
6	0,673 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
7	0,723 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
8	0,614 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
9	0,578 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
10	0,728 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 2) Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R – hitung	R- tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,662 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
2	0,563 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
3	0,776 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
4	0,676 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
5	0,644 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
6	0,612 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
7	0,656 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
8	0,575 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
9	0,657 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid
10	0,767 (positif)	0,209	0,000 < 0,05	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Stres, beban kerja, dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam table uji realibilitas berikut ini.

### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* ( $\alpha$ ) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86) dengan rumus:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir
- $\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai realibilitas instrumen  $\geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Jika nilai realibilitas instrumen  $\leq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel III – 11**

**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Stres Kerja (X1)	0,790 > 0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,843 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,815 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

### **1. Uji asumsi klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal/tidak. Juliandi dan Irfan (2013, hal.169). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normal p – p plot of regression standartlized residual. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi

normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka smengindikasikan telah terjadi heterokedassitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

## 2. Regresi berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, alasan menggunakan regresi berganda karena judul tersebut meneliti 2 variabel bebas (x)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2012, hal 227)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub> = Stres kerja dan beban kerja

## 3. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

Keterangan:

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
- b) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y

#### 4. Uji f

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda maka hitung menggunakan uji f:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2008:257)

Dimana:

- F<sub>h</sub> : f hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table
- R : Jumlah variabel ganda
- K : Jumlah variabel independen
- n : jumlah sampel

Adapun bentuk pengujian diri uji f adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: tidak ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

H<sub>a</sub>: ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Kriteria pengambilan stres pada uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H<sub>0</sub> apabila F hitung  $\geq$  f table atau - f hitung  $\leq$  table
- 2) Terima H<sub>0</sub> apabila f hitung  $<$  f table atau - f hitung  $>$  - f table.

## 5. Uji Koefisien Determinan (D)

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

- D = Koefisien determinasi
- r = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi ( $X_1$ ) adalah stres kerja didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel ( $X_2$ ) adalah beban kerja, terdapat 10 butir pernyataan dan variabel ( $Y$ ) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 86 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### a. Jenis Kelamin

Dari 86 orang responden masing-masing banyaknya responden pada kelompok jenis kelamin laki-laki

**Tabel IV-2**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	53	61,6%
Perempuan	33	38,4%
Total	86	100%

**Sumber: Data diolah, 2017**

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 86 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau sebesar 61,6%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 38,4% dengan kata lain responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

**b. Usia**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 86 responden, maka dapat dilihat pada table sebagai berikut:

**Tabel IV-3**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	22	25,6%
25-30 tahun	34	39,5%
≥ 40 tahun	30	34,9%
Total	86	100%

**Sumber: Data dioalah, 2017**

Dari tabel diatas, diketahui mayoritas usia responden yaitu pada kelompok 20-25 tahun yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 25,6%, untuk kelompok usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 34 orang dengan persentase 39,5%, dan untuk kelompok ≥40 tahun sebanyak 30 dengan persentase 34,9%.

Dengan kata lain responden kelompok usia 25-30 tahun yaitu sebesar 34 orang dengan persentase 39,5%, lebih banyak jika dibandingkan dari responden kelompok 20-25 tahun dan  $\geq 40$  tahun yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 86 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-4**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	36	41,9%
Diploma	32	37,2%
S1	13	15,1%
S2	5	5,8%
Total	86	100%

**Sumber: Data dioalah, 2017**

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 36 orang dengan persentase 41,9%, responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 32 orang dengan persentase 37,2%., responden yang berpendidikan S1 sebanyak 13 orang dengan persentase 15,1%, dan responden yag berpendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 5,8%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan table Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

**a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja (X1)**

**Tabel IV-5  
Skor Variabel Stres Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	16,3%	23	26,7%	49	57,0%	0	0%	0	0%	86	100%
2	29	33,8%	50	58,1%	7	8,1%	0	0%	0	0%	86	100%
3	27	31,4%	53	61,6%	4	4,7%	2	2,3%	0	0%	86	100%
4	21	24,4%	58	67,4%	5	5,8%	1	1,2%	1	1,2%	86	100%
5	25	29,1%	56	65,1%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
6	17	19,7%	62	72,1%	6	7,0%	1	1,2%	0	0%	86	100%
7	23	26,7%	60	69,8%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
8	20	23,3%	58	67,4%	5	5,8%	3	3,5%	0	0%	86	100%
9	28	32,6%	54	62,7%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
10	18	20,9%	40	46,5%	28	32,6%	0	0%	0	0%	86	100%

**Sumber: data diolah 2017**

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga tidak ada hal-hal yang membuat saya terasing dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 57,0% yaitu sejumlah 49 orang.
- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak mudah tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,1% yaitu sejumlah 50 orang.

- 3) Jawaban responden tentang Saya cenderung tegang apabila melakukan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,6% yaitu sejumlah 53 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka saya cepat merasa letih, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,4% yaitu sejumlah 58 orang.
- 5) Jawaban responden tentang Akhir-akhir ini jantung saya berdetak cepat dalam melakukan pekerjaan yang banyak, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,1% yaitu sejumlah 56 orang.
- 6) Jawaban responden tentang Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering sakit kepala, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1% yaitu sejumlah 62 orang.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,8% yaitu sejumlah 60 orang.
- 8) Jawaban responden tentang Dikarenakan saya memiliki beban kerja yang berat maka selera makan saya pun meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,4% yaitu sejumlah 58 orang.
- 9) Jawaban responden tentang Saya mudah marah terhadap rekan kerja saya , jika ada masalah dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7% yaitu sejumlah 54 orang.
- 10) Jawaban responden tentang Saya sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,5% yaitu sejumlah 40 orang.

**b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel  
Beban Kerja (X2)**

**Tabel IV-6  
Skor Variabel Beban Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	27,9%	59	68,6%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
2	11	12,8%	61	70,9%	14	16,3%	0	0%	0	0%	86	100%
3	25	29,1%	54	62,8%	6	6,9%	1	1,2%	0	0%	86	100%
4	25	29,1%	53	61,6%	7	8,1%	1	1,2%	0	0%	86	100%
5	20	23,3%	62	72,0%	4	4,7%	0	0%	0	0%	86	100%
6	25	29,1%	56	65,1%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
7	23	26,7%	57	66,3%	6	7,0%	0	0%	0	0%	86	100%
8	17	19,8%	64	74,4%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
9	32	37,2%	49	57,0%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%
10	30	34,9%	53	61,6%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%

**Sumber: Data diolah 2017**

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang tingkat jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,6% yaitu sejumlah 59 orang.
- 2) Jawaban responden tentang tingginya tingkat kesulitan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,9% yaitu sejumlah 61 orang.
- 3) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,8% yaitu sejumlah 54 orang.

- 4) Jawaban responden tentang mampu memaksimalkan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,6% yaitu sejumlah 53 orang.
- 5) Jawaban responden tentang tingkat waktu yang ditetapkan oleh pimpinan cukup banyak sampai dengan 8-9 jam per hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,0% yaitu sejumlah 62 orang.
- 6) Jawaban responden tentang jam kerja yang ditetapkan sangat tinggi , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,1% yaitu sejumlah 56 orang.
- 7) Jawaban responden tentang membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,3% yaitu sejumlah 57 orang
- 8) Jawaban responden tentang saya sering menunda dan menghindari pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,4 % yaitu sejumlah 64 orang.
- 9) Jawaban responden tentang saya sering menerima tugas yang baru semetara tugas yang diberikan sebelumnya belum terselesaikan, mayoritas menjawab setuju sebesar 57,0% yaitu sejumlah 49 orang.
- 10) Jawaban saya sering menerima jam lembur dikarenakan tugas yang menumpuk, mayoritas menjawab setuju sebesar 61,6% yaitu sejumlah 53 orang.

**c. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel IV-7  
Skor Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	79	91,9%	4	4,6%	3	3,5%	86	100%
2	31	36,0%	52	60,5%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
3	35	40,7%	46	53,5%	4	4,6%	1	1,2%	0	0%	86	100%
4	24	27,9%	58	67,4%	3	3,5%	1	1,2%	0	0%	86	100%
5	28	32,5%	55	64,0%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
6	23	26,7%	58	67,4%	4	4,7%	1	1,2%	0	0%	86	100%
7	29	33,7%	56	65,1%	1	1,2%	0	0%	0	0%	86	100%
8	26	30,2%	54	62,8%	4	4,7%	2	2,3%	0	0%	86	100%
9	36	41,9%	47	54,6%	3	3,5%	0	0%	0	0%	86	100%
10	29	33,7%	52	60,5%	5	5,8%	0	0%	0	0%	86	100%

**Sumber: Data diolah 2017**

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab Kurang setuju sebesar 91,9% yaitu sebanyak 79 orang.
- 2) Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju 60,5% yaitu sejumlah 52 orang.
- 3) Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,5% yaitu sejumlah 46 orang.

- 4) Jawaban responden tentang saya tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,4% yaitu sejumlah 58 orang.
- 5) Jawaban responden tentang pekerjaab yang saya lakukan selalu diawasi atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,4% yaitu sejumlah 55 orang.
- 6) Jawaban responden tentang saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja, mayoritas respoden menjawab setuju sebesar 67,4% yaitu sejumlah 58 orang.
- 7) Jawaban responden tentang saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,1% yaitu sejumlah 56 orang.
- 8) Jawaban responden tentang saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,8% yaitu sejumlah 54 orang.
- 9) Jawaban responden tentang saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,6% yaitu sejumlah 47 orang.
- 10) Jawaban responden tentang saya mendhuulukan pekerjaan pekejaan yang merupakan prioritas kerja , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,5% yaitu sejumlah 52 orang.

### 3. Pengujian Validitas dan Realibilitas

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- c) Tolak Ho jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$  0,05)
- d) Terima Ho jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$  0,05)

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* ( $\alpha$ ) dari *Crobbach* menurut Azuar Juliandi (2013, hal. 86)

Dengan kriteria :

- c) Jika nilai realibilitas instrumen  $\geq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

- d) Jika nilai realibilitas instrumen  $\leq 0,6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

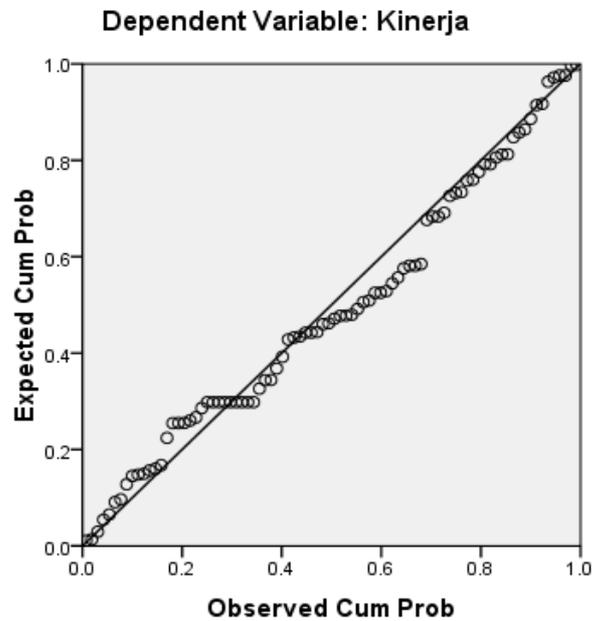
#### **4. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

###### **1) Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Gambar IV-1**  
**Uji Normalitas**

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**2) Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-8**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.474	15.938					
Stres Kerja	.325	.638	.615	.558	.485	.902	1.109
Beban Kerja	.161	.482	.493	.401	.316	.902	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja

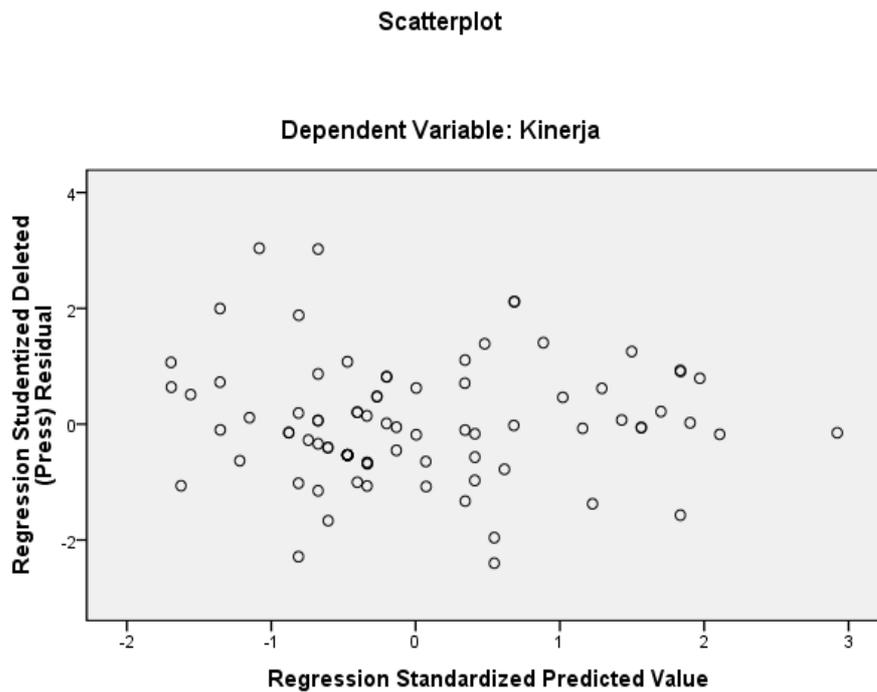
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan Beban kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,902 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,109 < 10$ .

### 3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik ( poin – poin ) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV- 2 . Heterokedastistas**

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

#### **b. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV – 9.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.206	3.887		2.111	.038
Stres Kerja	.481	.079	.511	6.121	.000
Beban Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,206 + 0,481X_1 + 0,322X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (stres kerja dan Beban kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika stres kerja dan Beban kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 8,206
- 2) Jika stres kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Beban kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

#### 1) Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

#### a) Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV – 10**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

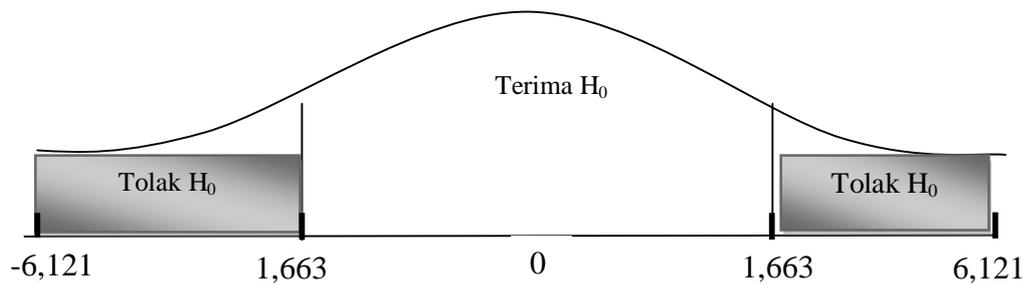
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.206	3.887		2.111	.038
Stres Kerja	.481	.079	.511	6.121	.000
Beban Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 6,121 > t_{tabel} 1,663$  dengan probabilitas sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol (  $H_0$  ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (  $X_1$  ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV - 3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

**b) Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Tabel IV – 11.**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

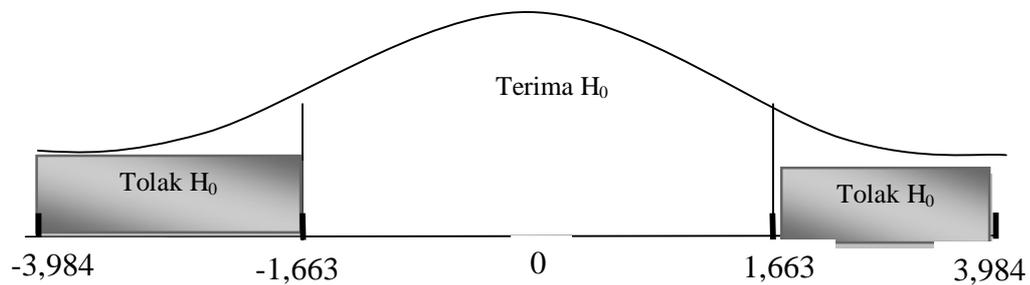
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.206	3.887		2.111	.038
Stres Kerja	.481	.079	.511	6.121	.000
Beban Kerja	.322	.081	.333	3.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel di atas terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,984 > t_{tabel} 1,663$  dengan probabilitas  $sig. 0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV – 4.**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### 2) Uji Simultan ( F )

Uji statistik F ( simultan ) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV – 12.**  
**Uji F**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475.892	2	237.946	38.030	.000 <sup>a</sup>
	Residual	519.317	83	6.257		
	Total	995.209	85			

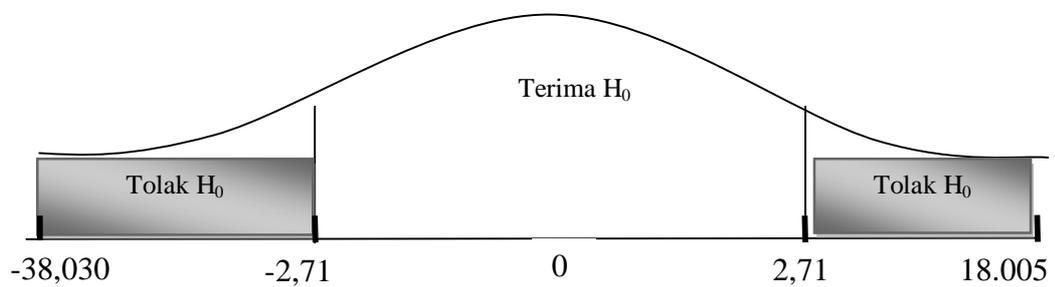
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas terdapat pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $f_{hitung} 38,030 \geq f_{tabel} 2,71$  dengan probabilitas  $sig 0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV – 5.**  
**Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### b. Koefisien Determinasi

**Tabel IV – 13**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.692 <sup>a</sup>	.478	.466	2.50137	.478	38.030	2	83	.000	1.422

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,692)^2 \times 100 \% \\
 &= 47,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 47,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja dan Beban kerja, 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

### **1. Pengaruh Stres kerja ( X1 ) Terhadap Kinerja Karyawan ( Y )**

Stres kerja adalah perasaan yang tertekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kinerja karyawannya.

Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Risiko yang dihadapi oleh setiap karyawan di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, kinerja karyawan akan lebih berhati-hati dan ragu-ragu sehingga kinerja karyawan menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat karyawan yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak dapat untuk mencapai target tersebut.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Rumimpunu (2015) Stres kerja disini khususnya stress kerja yang ditanggapi positif antara lain persepsi positif pegawai terhadap stress kerja, stress yang mendorong pada kinerja positif, stress kerja yang ditanggapi secara arif dan bijaksana oleh pegawai, stress yang dihadapi dengan kepala dingin oleh pegawai, serta stress yang ditanggapi positif oleh pegawai.

## **2. Pengaruh Beban kerja ( Y ) Terhadap Kinerja Karyawan ( Y )**

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh

supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Febri (2015) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Stres kerja ( X1 ) dan Beban kerja ( X2 ) Terhadap Kinerja Karyawan ( Y )**

Semakin besar Beban kerja yang dirasakan karyawan maka makin tinggi pula Stres kerja yang dirasakan sehingga membuat Kinerja karyawan menurun. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja dan implikasinya terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh Beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh peneliti Ifa Shahrash Stress Kerja dan Beban Kerja secara umum berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penting bagi pihak perusahaan memperhatikan, stress kerja dan beban kerja para karyawannya dikarenakan karyawan tersebut akan bekerja keras untuk perusahaannya, dan selalu mengevaluasi tugas-tugas yang sudah diberikan dengan seperti itu visi dan misi perusahaan akan terlaksanakan dengan baik dari sisi perusahaan maupun karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,121 > 1,663$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini disebabkan stres kerja berfungsi sebagai hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
2. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Beban kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 3,984 > t_{tabel} 1,663$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa Beban kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa  $f_{hitung} 38,030 \geq f_{tabel} 2,71$  dan  $f_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja dan Beban kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya meminimalisir stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat
2. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus nya bisa memerankan kinerja karyawan dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana stres kerja dan Beban kerja harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Azuar Juliandi dan Irfan.2013.*Metode Penelitian*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 11. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iskandar. 2012. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*.Jakarta : Bestari Buana Murni.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan ke 1. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Kep.Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2014 “*Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*”.
- L. Daft, Richard, 2006 *Manajemen*, Edisi Enam, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. AnwarPrabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12..Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi Cetakan ke 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar,A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Permendagri. 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Nomor 12 tahun 2008*.
- Sondang P. Siagian.2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka.2014.*Keselamatan dan Kesehatan Kerja:Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

**JURNAL:**

Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2  
Nomor 2 April 2014 [ejournal.unesa.ac.id/article/12911/56/article.pdf](http://ejournal.unesa.ac.id/article/12911/56/article.pdf).

Febri Furqon Artadi *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI* UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA 2015

Ifa Shahrash *PENGARUH INSENTIF, STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(SURVEY PADA KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG)* Universitas Pasundan Bandung

Rizki Andhi Irawan *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, DAN GAYAKEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI* UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG 2010

Rumimpunu, Ridel Clif Joune *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1243-1253